

《人才管理创新》

主讲：陈禄老师

【课程背景】

随着新生代员工进入职场，传统的人力资源管理逐渐显现出一些不适应时代的弊端，如何判断人才的潜力，更早的发现人才，如何通过科学的体系整体提升员工能力，如何有效激励员工，保持员工的工作积极性，如何使公司的薪酬投入获得最大的绩效回报，成为人力资源部门的新课题。

【课程收益】

- 认知完整的人力资源管理体系
- 了解人才潜力判断的关键环节
- 掌握人才持续培养的完整体系
- 掌握人才激励的核心工具方法
- 实现业务经营与人才投资统一

【课程特色】逻辑缜密；实战实用；工具强大；案例丰富。

【课程对象】企业高管、部门总监/经理、人力资源总监/经理

【课程时间】1天（6小时）

【课程大纲】

第一部分 如何看清新的人力资源管理？

一、 人力资源管理的新问题

1. 人才供给问题：90后00后人口的持续下降
2. 人才成本问题：政府和员工共同推动的人工成本持续上升
3. 人才激励问题：低欲望时代工作积极性难以保持
4. 人才筹码问题：创业热潮引发的优秀人才对企业的筹码优势

二、 人力资源管理的新体系

1. 经营与管理的关系：人力资源如何支撑公司的经营活动？
2. 企业增长路径与核心人才：不同增长路径对核心人才的需求差异

【案例分享】四种增长路径的核心人才

3. 人力资源管理全貌：正确了解人力资源核心模块的内在逻辑关系
4. 组织发展与人才发展：组织和人才在互利过程中实现双赢

三、 人力资源管理的新 HR

1. 人力资源部的 HR 职责
2. 基层管理者的 HR 职责
3. 中层管理者的 HR 职责
4. CEO 的 HR 职责

第二部分——如何开展新型人才管理？

一、 发现人才——高潜人才判断

1、人才获取

- 招聘的关键点
- 招聘过程的人才潜力判断
- 高端人才招聘技巧

【情景模拟】如何在面试中判断人才的真实能力

2、人才测评

- 主流人才测评工具

【案例分析】某企业的人才测评报告

3、能力素质模型

- 企业需要员工具备什么能力？
- 如何通过能力素质模型判断人才

【案例分享】某企业的能力素质模型

4、绩效管理

- 绩效管理的本质
- 绩效辅导与绩效改进
- 如何通过绩效体系提升人才能力

【小组讨论】案例中哪位销售经理的绩效更好？

5、任职资格

- 职业发展通道设计
- 任职资格设计
- 如何通过任职资格激励人才

【案例分享】某企业的任职资格

二、 持续人才培养

1、 人才培养

- 如何设计公司的学习地图
- 如何建设企业大学
- 如何让员工贡献自己的知识

【案例分享】华为高潜力新员工培训

2、 人才盘点

- 人才盘点的过程
- 人才盘点与人才使用
- 人才盘点与人才淘汰

【案例分享】某企业的人才盘点应用

3、 继任者管理

- 关键岗位的识别
- 关键人才的识别
- 继任者计划设计

【案例分享】某企业的继任者计划

三、 持续人才激励

1、 薪酬激励

- 薪酬的本质——人才资本投入
- 绩效的本质——人才投资回报
- 薪酬管理关键点
- 薪酬测算，让企业进行精准的人才投入

【案例分享】某企业的薪酬测算

2、 长期激励

- 未上市公司的长期激励工具
- 上市公司的长期激励工具

【案例分享】某企业的长期激励机制

3、 即时激励

- 即时激励工具
- 即时激励作用

4、 离职管理

- 离职的原因
- 离职的风险与成本